

Ministério dos Negócios Estrangeiros
Gabinete do Ministro de Estado e dos Negócios Estrangeiros

Exma. Senhora
Dra. Marina Resende
Chefe do Gabinete de S. Exa a
Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e Igualdade

Assunto: II Plano Setorial de Igualdade do Ministério dos Negócios Estrangeiros 2014-2017

Car. Dra. Marina Resende,

Tenho a honra de junto remeter a V. Ex^a cópia do II Plano Setorial de Igualdade do Ministério dos Negócios Estrangeiros 2014-2017, homologado pelo Senhor Ministro de Estado e dos Negócios Estrangeiros.

Com os melhores cumprimentos, *tmb = pssuuu*

O Chefe de Gabinete

António Albuquerque Moniz

António Albuquerque Moniz

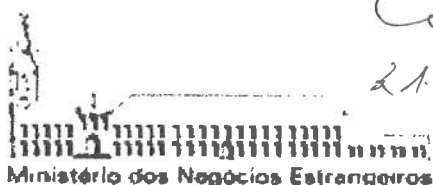
*Gabinete do Secretário de Estado
dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade*

Entrada N.º 529

Data 09 / 02 / 2015



GOVERNO DE
PORTUGAL



Conde

21.1.2018

II PLANO SECTORIAL PARA A IGUALDADE (2014-2017)

II PLANO SECTORIAL PARA A IGUALDADE

ÍNDICE

Mensagem da Secretária-Geral do Ministério dos Negócios Estrangeiros	Pag.3
Introdução	Pag.4
Enquadramento	Pag.7
Medidas	Pág. 27
Acompanhamento e avaliação	Pag.36

MENSAGEM DA SECRETÁRIA-GERAL
DO MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS
EMBAIXADORA ANA MARTINHO

II Plano Sectorial para a Igualdade

Gostaria de começar por saudar e expressar o meu apoio à ação das Conselheiras para a Igualdade e da Equipa Interdepartamental. Foi o trabalho desta equipa que nos fez atingir o patamar em que nos encontramos e os seus esforços e empenho serão essenciais para dinamizar a implementação deste II Plano Setorial para a Igualdade do Ministério dos Negócios Estrangeiros, que constitui um elemento importante para melhorar o funcionamento integral do Ministério, em prol dos seus funcionários, homens e mulheres, nos serviços internos e externos.

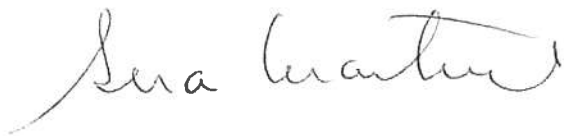
O Ministério dos Negócios Estrangeiros tem, na sua área própria de atuação, as relações externas, uma longa tradição de defesa dos princípios da igualdade de género e da não discriminação, que têm vindo a ser defendidos quer nas relações bilaterais, quer nas organizações internacionais de que somos membros, como pude testemunhar ao longo da minha carreira.

A integração de uma perspetiva de género nas ações e processos de decisão do Ministério dos Negócios Estrangeiros tem vindo a assumir cada vez mais um carácter global e a repercutir-se nas suas diversas áreas de atuação, tendo em vista uma efetiva promoção da Igualdade, em linha com a Constituição da República Portuguesa e o Programa do Governo.

Este II Plano Setorial para a Igualdade do Ministério dos Negócios Estrangeiros, para 2014-17, dá seguimento ao trabalho que tem vindo a ser efetuado no âmbito da implementação do I Plano Setorial, que vigorou de 2011 a 2013, e insere-se no compromisso de impulsionar as políticas de igualdade no plano interno do Ministério, em linha com as orientações seguidas em toda a Administração Pública, e na sua ação externa.

Destaco ainda a atualização do autodiagnóstico dos recursos humanos do Ministério dos Negócios Estrangeiros, numa perspetiva de igualdade de género, que vem demonstrar que, embora globalmente exista um assinalável equilíbrio, há ainda um caminho a percorrer para se atingir uma maior e mais consolidada igualdade, sobretudo nos escalões superiores da carreira diplomática.

Como a primeira mulher diplomata a exercer as funções de Secretária-Geral do Ministério dos Negócios Estrangeiros é-me particularmente grato poder registar, nesta ocasião especial, o meu contributo.

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Sara Santana".

INTRODUÇÃO

A igualdade entre homens e mulheres e a não discriminação constituem princípios e direitos fundamentais da Constituição da República Portuguesa e do Tratado da União Europeia (que após o Tratado de Lisboa tornou vinculativa a Carta dos Direitos Fundamentais).

O V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017 (V PNI), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros nº 103/2013, de 11 de dezembro, visa o reforço da igualdade de género em todas as áreas da governação, incluindo uma forte componente de transversalização da dimensão da igualdade de género na atividade de todos os ministérios.

Na elaboração do V PNI, e tendo em conta a experiência de implementação dos Planos anteriores, foi efetuado um esforço de sistematização, quer em termos de áreas estratégicas, que são agora apenas sete, metade das que constavam do IV PNI, quer em termos de número de medidas. Este Plano pretende reforçar a intervenção nas áreas das políticas públicas, em particular educação, saúde e mercado de trabalho. No que respeita ao Ministério dos Negócios Estrangeiros são essencialmente relevantes a área estratégica 1, área horizontal sobre a integração da perspectiva de igualdade de género na administração pública, e a área 7, sobre relações internacionais e cooperação, na qual se integram as medidas que relevam da atuação e competências específicas do Ministério dos Negócios Estrangeiros na área externa.

O V PNI cria também pela primeira vez um grupo de trabalho destinado a coadjuvar a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género na execução do Plano, no qual participam os Conselheiros(as) para Igualdade dos Ministérios responsáveis pela execução do maior número de medidas, incluindo o Ministério dos Negócios Estrangeiros.

Na sequência da adoção do V PNI e tendo em conta o termo de vigência do I Plano Setorial para a Igualdade adotado no quadro do Ministério dos Negócios Estrangeiros (2011-2013), torna-se necessário adotar um novo Plano, de 2014 a 2017. Na elaboração deste Plano procurou-se privilegiar medidas nas quais o MNE, pelas suas competências e valências específicas, possa ser uma mais-valia em termos de promoção de políticas de igualdade.

Este Plano resulta dos contributos e da experiência adquirida na aplicação do I Plano Setorial pelas Conselheiras para a Igualdade e pela Equipa Interdepartamental do Ministério, tendo também em conta o quadro vigente de escassez de recursos que obriga a uma otimização dos mesmos.

A elaboração deste Plano constitui também a ocasião adequada para atualizar o retrato dos recursos humanos do MNE, numa perspetiva de igualdade de género.

ENQUADRAMENTO

O V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação 2014 -2017 (V PNI) – aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 12 de dezembro –, visa o reforço da promoção da igualdade de género em todas as áreas de governação, incluindo, para o efeito, uma forte componente de transversalização da dimensão da igualdade de género na atividade de todos os ministérios; constituindo, assim, um importante meio para a coordenação intersectorial da política de igualdade de género e de não-discriminação em função do sexo e da orientação sexual. O V Plano tem ainda forte inspiração nos compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais, designadamente no âmbito da Organização das Nações Unidas, do Conselho da Europa, da União Europeia e da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP).

Com o V PNI pretende-se reforçar a intervenção nos domínios da educação, saúde e mercado de trabalho, por considerar que estas áreas são merecedoras de um maior investimento no sentido do alargamento e aprofundamento das respetivas medidas. Pretende-se, ainda, garantir a articulação entre o V PNI e os planos e programas nacionais existentes no âmbito de políticas sectoriais ou transversais relevantes para a construção e o aprofundamento da igualdade de género e da não-discriminação em função do sexo e da orientação sexual, bem como assegurar que também estas dimensões se encontram integradas nesses instrumentos estratégicos.

O V Plano prevê a adoção de um conjunto de 70 medidas estruturadas em torno de 7 áreas estratégicas, nas quais se incluem as **Relações Internacionais e Cooperação**, com um grupo de 17 medidas.

Nesta 7.^a área estratégica (**Relações Internacionais - cooperação bilateral e multilateral; e Comunidades Portuguesas**), figuram as medidas destinadas a garantir o cumprimento dos compromissos assumidos por Portugal no plano internacional e a integração

das suas políticas nas correntes estratégicas geradas neste domínio, nomeadamente mediante a sua participação e envolvimento ativo nos diferentes organismos e instâncias internacionais, onde se encontra representado. Figuram ainda as medidas que consubstanciam os compromissos assumidos por Portugal no que toca à cooperação para o desenvolvimento, com destaque para a cooperação com os países da CPLP. A igualdade de género apresenta particular relevância para o sucesso das políticas de desenvolvimento, pelo que importa reforçar a transversalização da dimensão da igualdade de género nas políticas de cooperação sectoriais. Tal passa por aumentar o impacto da cooperação portuguesa nesta área e por contribuir para observar os compromissos internacionalmente assumidos por Portugal nesta matéria, nomeadamente através da promoção da igualdade de género nos países parceiros da cooperação portuguesa. Estes compromissos deverão, igualmente, refletir-se na implementação do Conceito Estratégico da Cooperação Portuguesa 2014-2020 e na Estratégia da Cooperação Portuguesa para a Igualdade de Género. Pretende-se igualmente consolidar o trabalho já iniciado no que respeita à implementação das Resoluções do Conselho de Segurança das Nações Unidas sobre «Mulheres, Paz e Segurança». Por fim, o V PNI continua a privilegiar o trabalho junto das comunidades portuguesas e com os países de residência e trabalho de nacionais, com o objetivo de promover a igualdade de género junto das nossas comunidades.

Esta área estratégica subdivide -se em duas subáreas e consubstancia-se em 9 medidas, com os seguintes **objetivos estratégicos**:

- Participar ativamente nos principais *fora* internacionais em matéria de igualdade de género;
- Disseminar, implementar e monitorizar as orientações internacionais às quais Portugal se encontra vinculado, em matéria de igualdade de género;
- Promover a transversalização da igualdade de género em todas as políticas de cooperação internacional;
- Multiplicar as medidas de promoção da igualdade de género nas comunidades portuguesas.

Destacam-se, de seguida, as 9 medidas previstas na área estratégica da Cooperação:

➤ **Relações Internacionais – Cooperação bilateral e multilateral:**

- Contribuir para a consolidação das políticas de igualdade da União Europeia e das adotadas noutras organizações internacionais;
- Dar a conhecer os compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais, bem como as orientações produzidas pelos organismos internacionais em matéria de igualdade de género;
- Elaborar o II Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do CSNU 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança;
- Estabelecer Protocolos bilaterais de cooperação e programas de intercâmbio profissional no âmbito das políticas de igualdade de género, com países terceiros;
- Consolidar a cooperação com os Estados membros da Comunidade de Países de Língua Portuguesa;
- Assegurar uma efetiva implementação das orientações constantes da Estratégia da Cooperação Portuguesa para a Igualdade de Género;
- Realizar a transversalização da dimensão da igualdade de género em todas as políticas sectoriais de cooperação para o desenvolvimento.

➤ **Comunidades Portuguesas:**

- Reforçar a promoção da igualdade de género nas comunidades portuguesas; e
- Incluir a dimensão da igualdade de género nas relações com os países de residência e trabalho de nacionais.

INDICADORES DE IGUALDADE DE GÉNERO: O RETRATO DO MNE

A caracterização do MNE em termos de igualdade de género, assente na análise de um conjunto de indicadores de género habitualmente reconhecidos para o efeito, aponta em termos gerais para uma tendência crescente de feminização dos seus quadros nas diversas categorias profissionais e em todos os organismos (Departamentos, Direções-Gerais, etc.).

Os referidos indicadores revelam-se essenciais para a definição de áreas de intervenção prioritárias, uma vez que, na estrutura das organizações, tende a considerar-se um tratamento “neutro”, i.e., não discriminatório de qualquer sexo, atitude que por vezes poderá camuflar assimetrias que importa corrigir.

No final do primeiro semestre de 2014, o número de trabalhadores/as do MNE totalizava 982 pessoas, dos quais 52,6% mulheres (quadro 1). Neste universo, apenas estão incluídos os funcionários do Quadro I de pessoal do MNE, o qual não contempla os 1241 trabalhadores do PSE-Pessoal Serviço Externo, divididos pelo Mapa Único de Vinculação e Mapa Único de Contratação, nem os trabalhadores do Camões - Instituto da Cooperação e da Língua, I. P. (CICL) e que resultou da fusão de dois organismos emblemáticos do MNE, mas dotados de autonomia: o IPAD- Instituto Português de Apoio ao Desenvolvimento; e o ICA- Instituto Camões.

Quadro 1 – Total de trabalhadoras e trabalhadores distribuídos por unidades orgânicas do MNE e respetivas taxas de feminização – 30/06/2014

Unidades orgânicas¹	M	F	Total	Taxa de feminização
SG	135	213	348	61,2%
DGPE	44	66	110	60,0%
IGDC	8	6	14	42,9%
DGAE	37	81	118	68,6%
DGACCP	30	46	76	60,5%
UNESCO	0	7	7	100,0%
FRI	3	2	5	40,0%
Postos	208	96	304	31,6%
TOTAL	465	517	982	52,6%

¹ SG - Secretaria-geral; DGPE - Direção Geral de Política Externa; IGDC – Inspeção Geral diplomática e Consular; DGAE - Direção Geral dos Assuntos Europeus; DGACCP - Direção Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas; UNESCO – Comissão Nacional I; FRI - Fundo para as Relações Internacionais, I. P.; e Postos – Postos Diplomáticos.

A maioria das direções gerais tem uma elevada taxa de feminização e apenas três unidades orgânicas registam valores um pouco abaixo dos 50%: a IGDC, o FRI e os Postos. Comparando com valores de 2011, verifica-se uma ligeira descida em 2014 na taxa de feminização de todas as direções gerais, com exceção da SG que, pelo contrário, subiu de 47,34% para 61,2%, bem como da DGACCP que subiu de 58,18% para 60,05%. De salientar, contudo, pela sua importância o facto de pela 1.ª vez o cargo de Secretário/a-Geral do MNE ser desempenhado por uma Embaixadora – sendo o cargo de SG o mais alto cargo da hierarquia do MNE, em termos estatutários.

Acresce referir que em 2011 foi extinta a DGATE – Direção Geral dos Assuntos Técnicos e Económicos, tendo as respetivas atribuições (e pessoal) passado para a Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, E. P. E. (no domínio da diplomacia económica e informação macroeconómica e de mercados), para a Direção Geral de Política Externa do MNE (no domínio da diplomacia económica decorrente do relacionamento com países que recaem no âmbito das competências e das atribuições desta em matéria de organizações internacionais de natureza económica e técnico-científica) e para a Direção Geral dos Assuntos Europeus (no domínio da diplomacia económica decorrente do relacionamento com os Estados -membros da União Europeia e países candidatos). Esta alteração orgânica poderá justificar algumas das alterações *supra* constatadas.

Por último, de referir ainda a consideração em 2014, não presente em 2011, da categoria dos Postos.

Em suma, no universo total do Ministério dos Negócios Estrangeiros existem 145 mulheres na carreira diplomática, para 517 mulheres nas carreiras gerais, representando 31,5% e 52,65% em termos de taxa de feminização, respetivamente. A esta situação não é alheio o facto de somente em 1974 ter sido aberta a possibilidade de ingresso das mulheres na carreira diplomática.

Quadro 2 – Total de trabalhadoras e trabalhadores do MNE das carreiras gerais da Administração Pública e respetivas taxas de feminização - 30/06/2014

	M	F	Total	Taxa de feminização
Técnico Superior	85	165	250	66,0%
Informático	22	6	28	21,4%
Assistente Técnico	48	158	206	76,7%
Assistente Operacional	22	31	53	58,5%
TOTAL	177	360	537	67,0%

Nas carreiras gerais, constata-se no quadro 2 que a taxa de feminização ultrapassa os 67%, sendo as mulheres preponderantes nas carreiras de Técnico Superior e de Assistente Técnico, e ainda Assistente Operacional, com 66,0%, 76,7 e 58,5%, respetivamente (*vide* Quadro).

Quadro 3 - Cargos de direção nos Serviços Internos e respetivas taxas de feminização - 30/06/2014

	Direção Superior				Direção Intermédia				Taxa global de feminização
	M	F	Total	Taxa de feminização	M	F	Total	Taxa de feminização	
SG	4	4	8	50,0%	8	15	23	65,2%	61,3%
DGPE	3	1	4	25,0%	13	12	25	48,0%	44,8%
IGDC	1	0	1	0,0%	0	0	0	-	0,0%
DGAE	1	2	3	66,7%	8	16	24	66,7%	66,7%
DGACCP	1	1	2	50,0%	4	7	11	63,6%	61,5%
TOTAL	10	8	18	44,4%	33	50	83	60,2%	57,4%

Nota: Não estão contabilizados como cargos dirigentes as chefias de equipa multidisciplinar

Observando o quadro 3, verifica-se uma subida substancial da representação das mulheres que ocupam agora 44% dos cargos de direção superior, sendo de realçar que 2 destes correspondem a cargos de 1.º grau (Secretaria Geral/Diretora Geral). Igualmente nos cargos de direção intermédia, embora com ligeiras descidas quanto à SG e DGAE, a taxa de feminização

sobe de 57,9% para 60,02%. Para este aumento contribui de forma acentuada a DGPE e a DGACCP.

Na Secretaria-geral, que inclui todas as chefias de missão (embaixadas, missões, representações permanentes e consulados gerais equiparados a Chefia de Missão), apenas 7 das 72 chefias de missão com titulares em funções são ocupadas por mulheres (*vide* Quadro 14 *infra*).

Verifica-se assim, em 2014, uma representação mais equilibrada das mulheres nas estruturas hierárquicas de tomada de decisão das várias direções gerais, com destaque para a sua predominância nas várias carreiras gerais, em particular nas de Técnicas/os Superiores e Assistentes Técnicas/os e Assistentes Operacionais (estes dois últimos correspondentes a funções administrativas).

Pela sua importância, enquanto componente fundamental da atividade do MNE, realce para o quadro do Pessoal dos Serviços Externos, que engloba os trabalhadores e trabalhadoras dos serviços externos (representações, missões diplomáticas e consulares):

Quadro 4 – Total de trabalhadoras e trabalhadores do mapa único do Pessoal dos Serviços Periféricos Externos - 30/6/2014

PESSOAL DOS SERVIÇOS PERIFÉRICOS EXTERNOS				
Carreiras	F	M	Total Geral	%F/Total
Técnico Superior	86	39	125	68,8%
Coordenador Técnico	31	27	58	53,45%
Assistente Técnico	444	191	635	69,92%
Assistente Operacional	28	70	98	28,57%
Assistente de Residência	117	206	323	36,22%
Zelador		2	2	0%
TOTAL PSE	706	535	1241	56,89%

No universo dos SPE, as mulheres representam 56,89% do total. Predominam nas carreiras de Técnico Superior, Coordenador Técnico e Assistente Técnico. Na carreira de Coordenador Técnico a diferença não é significativa, representando, apenas, 53,45%. Em contraste com as carreiras de Assistente Operacional e Assistente de Residência, nas quais os homens são preponderantes.

Um retrato do MNE ficaria incompleto sem uma referência a um dos seus principais institutos: o CICL – que fundiu os antigos ICA e IPAD –, que apresenta igualmente uma elevada taxa de feminização:

Quadro 5 – Total de trabalhadoras e trabalhadores do CICL - 30/06/2014

Camões, I.P.	Género		
	M	F	Total
Número de efetivos em 30.06.2014 ^(a)			
Presidente		1	1
Vice-Presidente	1		1
Vogal		2	2
Diretor de Serviços	1	2	3
Chefe de Divisão	3	10	13
Diplomata	3		3
Técnico Superior	19	66	85
Assistente Técnico	6	29	35
Assistente Operacional	3	2	5
Informático	3	1	4
Subtotal ¹	39	113	152
Leitores	15	35	50
Professores	86	286	372
Subtotal ²	101	321	422
Total (1+2)	140	434	574

(a) Fonte: SIOE do Camões, I.P.

¹ - Trabalhadores da SEDE

² - Trabalhadores da Rede EPE

Importará, ainda, fazer referência a outro importante instituto do MNE – Instituto de Investigação Científica Tropical (IICT), igualmente com uma elevada taxa de feminização:

Quadro 6 – Número de trabalhadoras e trabalhadores do IICT distribuídos por grupos etários, género e respetivas taxas de feminização – 30/06/2014

Carreira	Masculino	Feminino	TOTAL	Tipo de contrato
Presidente	1	0	1	Contrato em funções públicas por tempo indeterminado
Vice-Presidente	0	1	1	Contrato em funções públicas por nomeação
Investigadores	17	33	50	Contrato em funções públicas por tempo indeterminado
Investigadores	3	4	7	Contrato em funções públicas a termo resolutivo
Técnicos Superiores	3	8	11	Contrato em funções públicas por tempo indeterminado
Pessoal Informático	1	0	1	Contrato em funções públicas por tempo indeterminado
Coordenador Técnico	0	1	1	Contrato em funções públicas por tempo indeterminado
Assistentes Técnicos	8	20	28	Contrato em funções públicas por tempo indeterminado
Assistentes Operacionais	3	9	12	Contrato em funções públicas por tempo indeterminado
TOTAL FUNCIONÁRIOS	36	76	112	

Quadro 7 – Número de trabalhadoras e trabalhadores distribuídos por grupos etários, género e respetivas taxas de feminização – 30/06/2014

Grupos etários	< de 20		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		> ou = a 70		TOTAIS			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	T	
Unidades orgânicas	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	T	
SG	0	0	0	0	3	1	6	1	1	1	1	39	2	3	1	4	1	3	1	3	22	7	0	0	13	21	34	
DGPE	0	0	0	0	6	1	6	4	4	1	1	13	5	6	6	1	2	1	3	1	5	1	0	0	0	44	66	110
IGDC	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	2	1	1	2	2	1	1	0	0	0	8	6	14	
DGAE	0	0	1	0	3	0	3	2	2	4	7	12	4	9	1	2	2	2	2	1	2	2	0	0	0	37	81	118
DGACCP	0	0	0	0	1	0	1	0	4	9	7	9	3	8	4	8	2	8	6	3	2	1	0	0	30	46	76	
UNESCO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	1	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	7	7	7
FRI	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3	2	5	
Postos	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	3	27	3	2	4	7	3	6	3	6	6	1	0	0	0	20	96	304
TOTAL	0	0	1	0	14	2	2	2	4	5	7	10	6	8	8	9	6	8	5	5	29	8	0	0	46	51	98	
Taxa de feminização	-	0,00%	0,00%	0,00%	12,50%	12,50%	49,12%	49,12%	57,00%	57,00%	57,14%	57,14%	54,73%	54,73%	52,22%	52,22%	58,33%	58,33%	50,43%	50,43%	21,62%	21,62%	-	-	52,65%	52,65%	52,65%	

A faixa etária predominante do quadro 1 do MNE é a das idades compreendidas entre os 40 e os 59 anos. O grupo etário com maior preponderância de mulheres é o dos 55-59 anos com 58,33% do total das mulheres, mas de assinalar uma elevada taxa de feminização em quase todas as faixas etárias.

Constata-se, neste contexto, que as mulheres estão em maioria nas faixas entre os 35-39, 40-44, 45-49, 50-54, 55-59 e 60-64 anos, situação que se inverte nas faixas 25-29, 30-34 (aqui muito pouco significativo) e 65-69.

Quadro 8 – Número de trabalhadoras e trabalhadores distribuídos por habilitações literárias, género e respetivas taxas de feminização – 30/06/2014

Habilitações	< de 4 anos		4 anos		6 anos		9º ano ou equivalente		11º ano		12º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTALS		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	T
SG	0	1	4	10	6	8	15	23	7	25	26	45	1	0	73	95	3	5	0	1	135	213	348
DGPE	0	0	0	3	0	1	1	6	0	3	1	11	0	0	34	38	7	3	1	1	44	66	110
IGDC	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	6	5	0	0	0	0	8	6	14
DGAE	0	0	0	1	1	1	1	3	0	3	3	14	0	1	25	55	7	2	0	1	37	81	118
DGACCP	0	0	2	2	1	1	0	1	1	5	5	8	0	1	19	25	2	2	0	1	30	46	76
UNESCO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	7	7
FRI	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	3	2	5
Postos	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	2	1	0	0	192	84	11	9	1	1	208	96	304
TOTAL	0	1	6	16	8	12	19	34	11	39	37	79	1	2	351	308	30	21	2	5	465	517	982
Taxa de feminização	100,00%		72,73%		60,00%		64,15%		78,00%		68,10%		66,67%		46,74%		41,18%		71,43%		52,65%		

O MNE apresenta uma elevada taxa de colaboradores com grau de licenciatura que ascendem a 659 do total de 982 colaboradores. As mulheres estão em maioria até ao nível do bacharelato e também nas habilitações mais elevadas: as mulheres totalizam 71,43% dos funcionários/as com doutoramento. A situação altera-se ao nível da licenciatura e mestrado (embora não de forma muito significativa), onde as mulheres representam 46,74% e 41,18% dos detentores destes graus, respetivamente.

Quadro 9 – Número de dias de ausência ao trabalho distribuídos por tipo de faltas (Serviços Internos) – 30/06/2014

Unidades orgânicas	Género	SG	DGPE	IGDC	DGAE	DGACCP	UNESCO	Total
Casamento	M	0	30	0	0	0	0	30
	F	45	0	0	0	0	0	45
Proteção na parentalidade	M	90	10	0	10	60	0	170
	F	475	465	0	0	0	0	940
Falecimento de familiar	M	11	0	0	0	0	0	11
	F	17	0	5	17	12	6	57
Doença	M	728	92	2	2	174	0	998
	F	791	316	151	627	183	28	2096
Acidente em serviço ou doença profissional	M	0	0	0	0	0	0	0
	F	95	0	0	129	108	0	332
Assistência a familiares	M	0	0	0	0	3	0	3
	F	345	1	0	7	80	0	433
Trabalhador-estudante	M	61	4	0	0	0	0	65
	F	56	5	0	19	6	2	88
Por conta do período de férias	M	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0
Com perda de vencimento	M	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0
Cumprimento de pena disciplinar	M	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0
Greve	M	7	6	0	0	3	0	16
	F	19	7	1	14	8	0	49
Injustificadas	M	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	2	0	0	0	0	2
Outras	M	24	7	0	0	74	0	105
	F	312	4	3	22	2	0	343
TOTAL	M	921	149	2	12	314	0	1084
	F	2155	800	160	835	399	36	4385
	Global	3076	949	162	847	713	36	5469

Fonte: Balanço Social 2013.

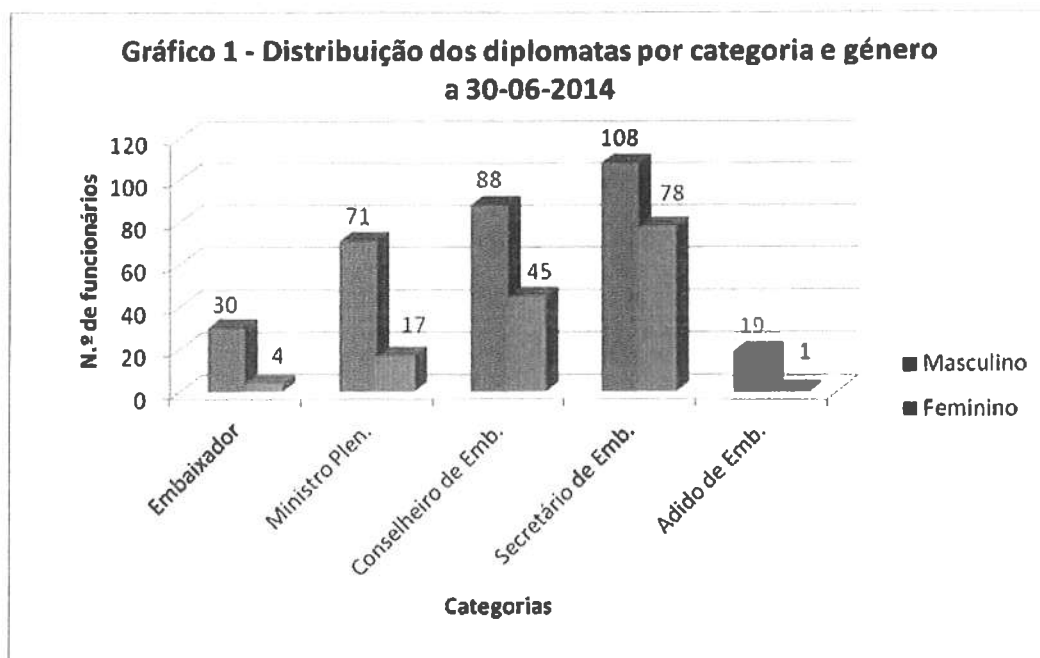
Observações: as faltas por internamento encontram-se contabilizadas na categoria "outras".

Cabe destacar que, muito embora se constate que cada vez mais homens optem por gozar a licença de parentalidade partilhada, a taxa de absentismo continua a ser mais elevada entre as mulheres, em razão da proteção da parentalidade, apoio na doença e assistência a familiares. Indicia, assim, que a crescente participação das mulheres nas atividades profissionais não foi ainda acompanhada por uma correspondente e efetiva partilha de responsabilidades domésticas e de cuidados à família.

Uma atenção especial merecerá a carreira diplomática, pela sua especificidade e abertura tardia às mulheres, a qual apenas ocorreu em Novembro de 1974. No universo total de funcionários diplomáticos do Ministério dos Negócios Estrangeiros, as mulheres rondam os 31,5%, distribuídas pelas diversas categorias. Constata-se, assim, um ligeiríssimo aumento relativamente a 2011, cuja taxa de feminização rondava os 30%.

Quadro 10 – Funcionários da Carreira Diplomática por categoria e respetivas taxas de feminização – 30/06/2014

Categorias	Masculino	Feminino	Total	Taxa de feminização
Embaixador	30	4	34	11,8%
Ministro Plen.	71	17	88	19,3%
Conselheiro de Emb.	88	45	133	33,8%
Secretário de Emb.	108	78	186	41,9%
Adido de Emb.	19	1	20	5,0%
TOTAL	316	145	461	31,5%

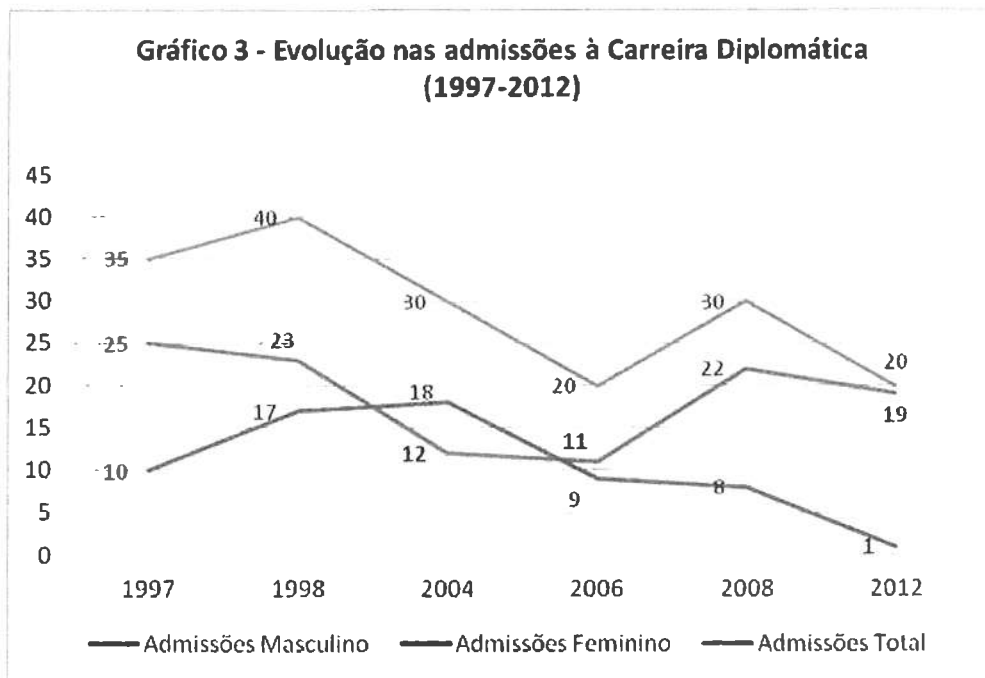


Em cargos de chefia, no entanto, esta situação não se encontra devidamente refletida como foi atrás referido. Com efeito, 40 anos após a entrada de mulheres ser permitida, verifica-se que nas categorias cimeiras da carreira diplomática a representatividade das mulheres ainda não é suficientemente expressiva e está bastante aquém dos valores da carreira Técnica Superior. No quadro dos Embaixadores/as *full rank*, embora se contaste uma subida para o dobro (e, assim, poder-se-á considerar exponencial), existem apenas 4 mulheres, o que representa menos de 11,8% do total, e no quadro dos 88 Ministros/as, apenas 17 são mulheres, o equivalente a 19,03%.

Ao nível dos conselheiros/as, a situação desequilibrada mantém-se, embora em menos grau, e os homens continuam a praticamente o dobro das mulheres: 88 homens contra 45 mulheres, ou seja 33,8% dos 133 conselheiros. Só no quadro dos secretários/as de embaixada se nota uma aproximação dos números: do total de 186 funcionários nesta categoria, 78 são mulheres e 108 homens, sendo a taxa de feminização de 41,9%.

Quadro 11 – Últimos Concursos de Admissão à Carreira Diplomática

Ano de abertura do concurso	Ano de admissão	Admissões		
		Masculino	Feminino	Total
1997	1998	25	10	35
1998	1999	23	17	40
2004	2005	12	18	30
2006	2007	11	9	20
2008	2010	22	8	30
2012	2013	19	1	20



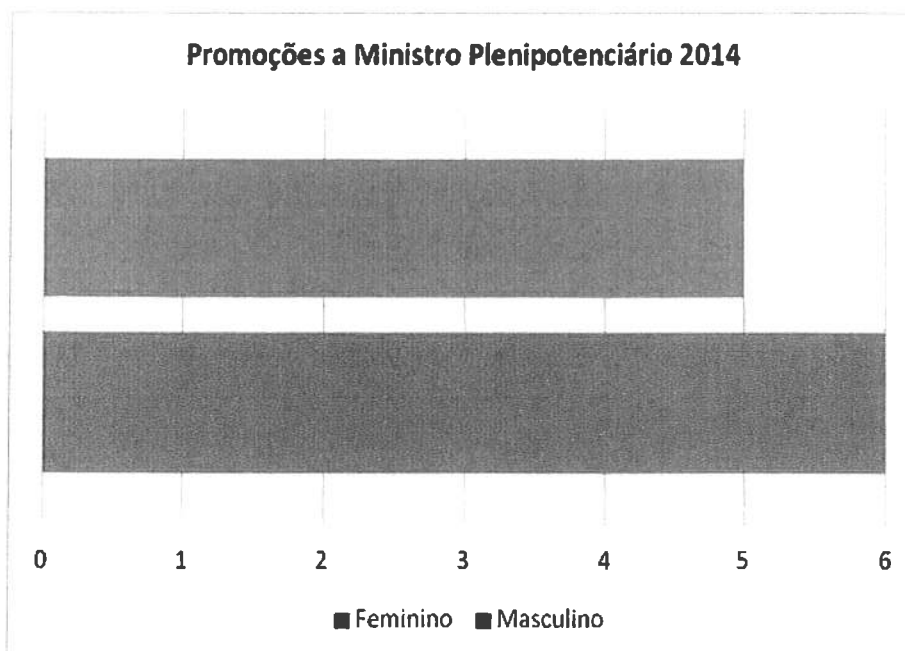
Contrariamente ao considerado não há muito tempo, esta tendência de aumento, embora lento, da taxa de feminização da carreira diplomática não está ainda consolidada, pois o número de mulheres que acederam à carreira diplomática nos últimos anos tem oscilado, sendo que no último concurso de entrada de adidos diminuiu francamente, contrariando conjuntamente uma tendência de maior equilíbrio que se tem vindo a verificar. No entanto a apetência das

mulheres pela carreira diplomática tem sido crescente, comparecendo em grande escala nos concursos de admissão, como se verificou no último concurso.

No mesmo plano, e em termos de progressão profissional, registam-se taxas de feminização díspares. Enquanto nas promoções a conselheiro/a, a percentagem de mulheres tem registado uma evolução positiva desde 2007, assinalando inclusivamente um aumento substancial em 2010 (43,48%) face aos valores de 2007 (16,67%), nas promoções a Ministro/a a proporção do número de mulheres é bastante mais reduzida e baixou de 30,77% em 2007 para 11,11% em 2011. Os anos 2013 e 2014 refletem já, todavia, uma nova mudança positiva, com o número de mulheres promovidas na categoria de Ministro/a Plenipotenciário/a (4 em 2013 e 5 em 2014) a aproximar-se do número de homens promovidos nos mesmos anos (6), o que em termos percentuais corresponde a uma taxa de feminização média na ordem dos 42%.

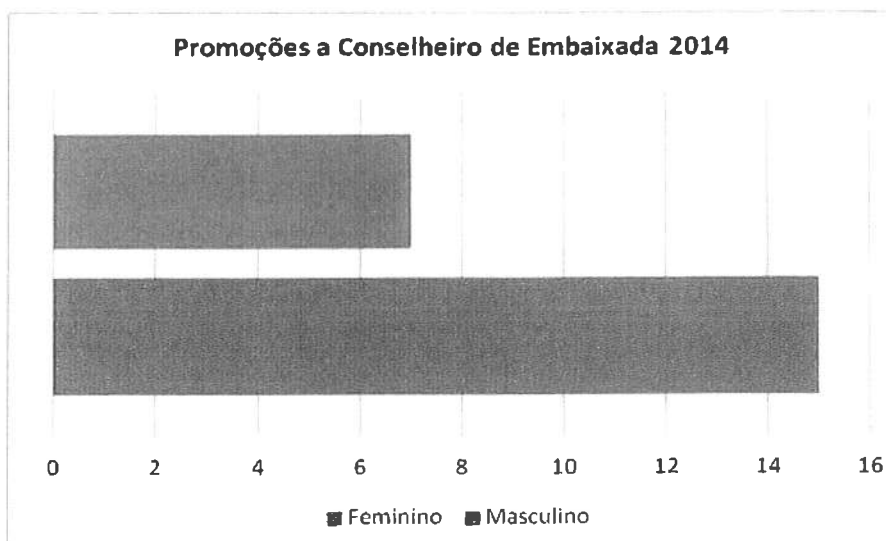
Quadro 12 - Promoções a Ministro Plenipotenciário (2007-2014)

	Masculino	Feminino	Total	Taxa de feminização
2007	9	4	13	30,8%
2008	4	1	5	20,0%
2009	5	1	6	16,7%
2010	9	1	10	10,0%
2011	8	1	9	11,1%
2012	8	1	9	11,1%
2013	6	4	10	40,0%
2014	6	5	11	45,5%
TOTAL	55	18	73	24,7%



Quadro 13 - Promoções a Conselheiro de Embaixada (2007-2014)

	Masculino	Feminino	Total	Taxa de feminização
2007	5	1	6	16,7%
2008	12	10	22	45,5%
2009	2	1	3	33,3%
2010	14	10	24	41,7%
2011	4	0	4	0,0%
2012	0	0	0	-
2013	7	3	10	30,0%
2014	15	7	22	31,8%
TOTAL	59	32	91	35,2%

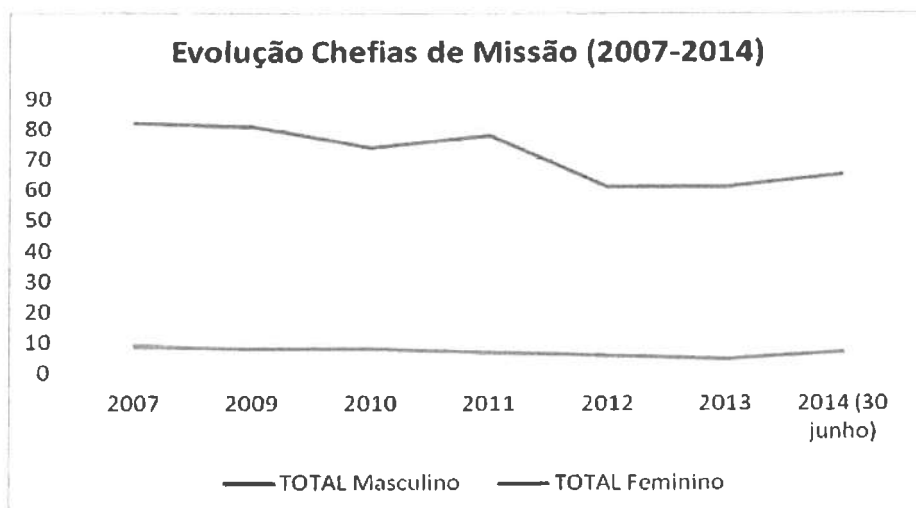


Relativamente às chefias de missão e observando o quadro 14, constata-se uma estabilização do número de mulheres à frente de embaixadas, representações, missões e consulados equiparados a chefias de missão desde 2007. De assinalar que no final do primeiro semestre de 2014, dos 82 postos correspondentes a chefia de missão apenas 72 tinham titulares em funções, dos quais 7 eram mulheres, o que representa 9.72% deste universo.

Quadro 14 – Chefias de Missão (2007-2014) *

Ano	Embaixadas			Consulados-Gerais (apenas os equiparados a Chefia de Missão)			Missões			TOTAL			
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	Global	Taxa de feminização
2007	67	8	75	6	0	6	9	1	10	82	9	91	9,89%
2009	67	7	74	5	0	5	9	1	10	81	8	89	8,99%
2010	61	7	68	5	0	5	8	1	9	74	8	82	9,76%
2011	67	6	73	5	0	5	6	1	7	78	7	85	8,24%
2012	54	5	59	4	0	4	3	1	4	61	6	67	8,96%
2013	53	4	57	4	0	4	4	1	5	61	5	66	7,58%
2014 (30 Junho)	55	7	62	4	0	4	6	0	6	65	7	72	9,72%

* Consideradas apenas as Chefias de Missão com titulares em funções



ÁREAS DE INTERVENÇÃO PRIORITÁRIA

A análise dos indicadores de igualdade de género *supra* compilados e dos resultados do seu autodiagnóstico reflete o seguinte:

- Sobre-representação das mulheres em muitos serviços com destaque para a DGAE, mas também na SG e DGPE, e ainda no CICL e no IICTa ;
- Sobre-representação das mulheres nas carreiras gerais – Técnica Superior, Assistente Técnico e Assistente Operacional;
- Sub-representação das mulheres nas estruturas de topo das hierarquias profissionais. A percentagem de distribuição dos dois sexos revela uma predominância de mulheres no universo global dos colaboradores do MNE, 52,6% de mulheres comparada com 47,4% de homens. Apesar da percentagem de mulheres em cargos de direção intermédia no MNE ultrapassar os 60,2%, nas estruturas de tomada de decisão superior (cargos de direção superior), apesar da subida constatada, verifica-se ainda uma menor representação das mulheres, na ordem dos 44,4%;

- Sub-representação das mulheres nas chefias de missão em embaixadas, representações, missões e consulados equiparados a chefias de missão, a qual continua a traduzir um forte desequilíbrio de género, com a percentagem de mulheres a situar-se abaixo dos 10%.
- Maior absentismo por parte das mulheres, ao nível da proteção da parentalidade, doença e assistência a familiares, o que poderá traduzir um desequilíbrio na partilha das responsabilidades familiares e profissionais entre géneros.

Os resultados do autodiagnóstico permitiram identificar alguns aspetos comuns à generalidade dos serviços do MNE que não parecem afastar-se da situação vivida na Administração Pública em geral:

- Existência ainda frágil, na generalidade dos instrumentos de gestão dos serviços, de objetivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens;
- Não identificação explícita de afetação de recursos financeiros para a execução de políticas de igualdade de género no Ministério;
- Ao nível da formação, a existência de um número crescente de módulos relacionados com a temática da igualdade entre géneros nas ações de formação promovidas ou ministradas pelos serviços, nomeadamente no curso de Adidos de Embaixada, da formação de Agentes de Cooperação e no curso de preparação para posto dos funcionários diplomáticos
- A atribuição de benefícios diretos, para além do instituído na lei, não é ainda prática generalizada; e
- No que respeita à comunicação interna e externa, foram constatadas ainda algumas áreas de potencial melhoria, nomeadamente na utilização de uma linguagem promotora de igualdade de género.

O MNE situa-se, com efeito, num patamar “razoável”, na medida em que já foram aplicadas algumas práticas e políticas de igualdade do género, ao abrigo do I PSI, muito embora careçam ainda de expressão mais significativa.

OBJETIVOS E MEDIDAS A EXECUTAR

Tendo em vista melhorar as áreas críticas identificadas anteriormente, foram redefinidos dois objetivos estratégicos:

- a) **Consolidar a integração da perspetiva do género em todas as vertentes de atuação do MNE, não descurando as implicações que essas medidas poderão ter a nível orçamental.**

Para atingir este objetivo impõe-se o envolvimento e mobilização de todos os agentes intervenientes e serviços com vista a assegurar uma efetiva transversalização da perspetiva do género no funcionamento interno dos serviços, desde o processo de tomada de decisão até ao respetivo impacto junto dos serviços e funcionários.

Neste sentido, considera-se incontornável a importância da própria ação externa do MNE nesta matéria, mediante a extensa e diversificada participação em *fora* internacionais e, bem assim, na assunção de compromissos internacionais, os quais terão necessariamente de ser tomados em devida linha de conta na preparação das tomadas de posição nacionais.

- b) **Promoção de uma mais equilibrada representação de mulheres e homens nas estruturas de tomada de decisão do Ministério.**

Com feito, e não obstante a subida substancial da taxa de feminização nos cargos de direção de topo nos serviços internos (diretor/a geral ou equivalente e subdiretores/as gerais ou equivalente), agora de 44% no final do primeiro semestre de 2014, ainda bastante aquém dos 52,65% que as mulheres representam no total do universo dos funcionários do MNE.

Para a concretização destes dois objetivos estratégicos definiram-se as seguintes medidas que incidem sobre áreas de intervenção prioritárias e descritas de seguida.

MEDIDAS

ÁREA ESTRATÉGICA 1

– Consolidação da perspectiva de Igualdade de Género no MNE

Medida 1

Consolidar a promoção da transversalidade da perspectiva de género e divulgação dos mecanismos governamentais para a Igualdade e, em particular, as atribuições das/os Conselheiras/os para a Igualdade, da Equipa Interdepartamental para a Igualdade e dos elementos que a compõem.

Esta Medida, terá como indicadores e será colocada em prática através, designadamente, da:

- Distribuição a todo o MNE, incluindo os serviços externos, de uma circular informativa sobre as atribuições e trabalho desenvolvido pelas/os Conselheiras/os para a Igualdade, pelas Equipas Interdepartamentais para a Igualdade e dos elementos que a compõem, incluindo as referências às resoluções legais que as sustentam, planos de ação e relatórios de progressos;
- Promoção do Portal da Igualdade, onde estas informações, dedicadas aos Planos Nacional e Sectorial para a Igualdade, são divulgadas na Intranet do MNE;
- Promoção de reuniões internas de apresentação, informação e recolha de sugestões para ações futuras;
- Prossecução de iniciativas de sensibilização e informação – por ex., organização de conferências, seminários, etc. – orientadas seletivamente para públicos internos e respetiva divulgação junto dos postos externos;

- Atualização da divulgação regular de informação sobre as vagas existentes para o exercício de cargos em organismos internacionais, nomeadamente cargos de decisão, bem como quanto às missões de apoio à paz e segurança;
- Promoção da recolha e divulgação de dados relativos à nomeação de mulheres portuguesas para o exercício de cargos em organismos internacionais, nomeadamente cargos de decisão, bem como quanto à participação de mulheres em missões de apoio à paz e segurança;
- Divulgação da existência de uma secção específica sobre as temáticas da Igualdade, no Instituto Diplomático-Biblioteca, Documentação e arquivo Histórico-Diplomático do MNE, e respetiva alimentação permanente com material diverso e atual;
- Organização de reuniões da equipa interdepartamental, quando necessário, para debater questões substantivas de política externa sobre a Igualdade, designadamente em matéria de violência doméstica, mutilação genital e tráfico de seres humanos; e
- Preparação bienal de um diagnóstico da situação no MNE, em termos de práticas e políticas de igualdade de género.

Medida 2

Melhoria permanente do Portal da Igualdade

Esta Medida, terá como indicadores e será colocada em prática através, designadamente, da:

- Atualização regular na Intranet do MNE do Portal da Igualdade, dedicado aos Planos Nacional e Sectorial para a Igualdade, disponibilizando informação considerada pertinente no domínio da transversalização do género, incluindo o Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública.

Medida 3

Aprofundamento das competências no domínio da igualdade de género, cidadania e não discriminação através de ações de sensibilização e formação.

Esta Medida terá como indicadores e será colocada em prática através, designadamente, da:

- Continuação, na formação inicial de diplomatas e na formação de partida para posto, de um módulo sobre igualdade de género, bem como sobre os principais instrumentos do Direito Internacional de que Portugal é Parte;
- Promoção, em todas as ações de formação da responsabilidade do CICL, ministradas nomeadamente aos agentes de cooperação, de um módulo sobre igualdade do género, cidadania e não discriminação;
- Organização de reuniões alargadas da equipa interdepartamental com representantes de outros departamentos do Ministério (IDI, SP, ICA, DAJ), que poderão ser designadas/os como Pontos Focais, para ponderação de novas ações e avaliação das ações desenvolvidas;
- Preparação, a partir de 2015, e edição, até 2017, de uma publicação sobre “As Mulheres no MNE”, com testemunhos variados, de várias personalidades e funcionários/as da carreira diplomática e das carreiras gerais do MNE, sobre a história, o impacto e experiências vivenciadas relativamente ao contributo e participação das mulheres no MNE; e
- Evento de lançamento, em 2017, de uma publicação sobre “As Mulheres no MNE”.

Medida 4

Aperfeiçoamento contínuo da base de dados estatística do MNE, ventilada por sexos.

Esta Medida terá como indicadores e será colocada em prática através, designadamente, do:

- Aprofundamento e atualização, por parte do Departamento competente do MNE, da base de dados ventilada por sexos, com base nos indicadores de género habitualmente reconhecidos, sobre os respetivos recursos humanos, mediante a respetiva recolha, tratamento e divulgação, incluindo a análise crítica dos mesmos em termos de evolução.

Medida 5

Promoção e divulgação de informação relativa à coresponsabilidade e conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal

Esta Medida terá como indicadores e será colocada em prática através, designadamente, da:

- Promoção e divulgação de informação diversa relativa à conciliação entre a vida profissional e familiar, designadamente dos direitos sobre licença de parentalidade e trabalho a tempo parcial, mediante a realização de uma medida anual; e
- Promoção de um inquérito interno, de resposta anónima, sobre ideias para projetos específicos que facilitem a vida profissional, familiar e pessoal das mulheres e homens trabalhadores do MNE;
- Constituição de um grupo de trabalho tendo em vista:
 - i) analisar a viabilidade de execução das ideias propostas na resposta ao inquérito interno;

- ii) identificar as medidas de conciliação entre a vida pessoal e familiar passíveis de execução; e
- iii) analisar a viabilidade de execução de estabelecimento de um protocolo com a Junta de Freguesia e/ou o Estabelecimento existente na tapada das Necessidades, para acolhimento dos filhos dos trabalhadores do MNE nos períodos de férias escolares (ex. Natal, Páscoa, Férias Grandes).

Medida 6:

Consolidar a utilização de uma linguagem institucional inclusiva

Esta Medida terá como indicadores e será colocada em prática através, designadamente, da:

- Elaboração de um compêndio que renua os principais modelos-tipo dos documentos utilizados no MNE, com observância das principais recomendações para uma linguagem promotora da igualdade entre mulheres e homens;
- Disponibilização dos principais modelos-tipo no SmartDoc.s;
- Divulgação interna, a todas as Direções-Gerais, Embaixadas e Representações do MNE, da Resolução da Assembleia da República n.º 39/2013 de 03 de abril de 2013, aprovada a 08 de março de 2013, na perspetiva da adoção imediata da expressão universalista para referenciar os «Direitos Humanos» em todos os documentos oficiais;
- Iniciação do processo de atualização da versão portuguesa das Convenções Internacionais em matéria de direitos humanos – já ratificadas por Portugal e todas as que forem ratificadas futuramente - à linguagem universalista, substituindo a expressão “Direitos do Homem” pela expressão “Direitos Humanos”, através da aprovação de uma Resolução da Assembleia da República que operará como um processo de revisão global das Convenções de Direitos Humanos relevantes, atualizando e uniformizando a linguagem

utilizada nos textos convencionais e substituindo em todos estes textos a expressão «Direitos do Homem» pela expressão «Direitos Humanos»; e

- Continuação da divulgar o “Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública”, bem com as principais recomendações internacionais e resoluções internas sobre esta matéria no Portal da Igualdade na Intranet do MN nas páginas dedicadas aos Planos Nacional e Sectorial para a Igualdade na Intranet do MNE (v. Medida 2).

ÁREA ESTRATÉGICA 2

– Contribuir para a consolidação das políticas de igualdade de género nas Relações Internacionais, Bilaterais e Multilaterais

Medida 7:

Participação no processo de elaboração, difusão e execução das políticas de igualdade de género da UE

Esta Medida terá como indicadores e será colocada em prática através, designadamente, da:

- Participação em reuniões, conferências e seminários internacionais promovidos, no quadro da UE, sobre igualdade de género;
- Apoio e promoção de iniciativas da UE em matéria de igualdade de género, tais como eventual negociação de instrumentos políticos ou legislativos; e
- Divulgação periódica dos compromissos assumidos por Portugal em matéria de igualdade de género, no quadro da UE, através da rede de contactos da Comissão Interministerial

para os Assuntos Europeus, do Portal da Igualdade e de informação a disponibilizar aos Serviços Internos e Externos do MNE.

Medida 8:

Participação no processo de elaboração, difusão e execução das políticas de igualdade de outras organizações internacionais

Esta Medida terá como indicadores e será colocada em prática através, designadamente, da:

- Participação em reuniões, conferências e seminários internacionais promovidos, em particular no quadro da ONU, do Conselho da Europa e da OSCE, sobre igualdade de género, incentivando em concreto a participação interministerial de representantes nacionais na respetiva área de intervenção sectorial;
- Apoio à inclusão da igualdade do género como um objetivo na futura agenda do desenvolvimento da ONU pós-2015;
- Apoio a projetos/iniciativas desenvolvidos por organizações internacionais especialmente vocacionadas para as questões da população e desenvolvimento, designadamente o FNUAP, articulando esse apoio no contexto dos objetivos da cooperação portuguesa;
- Apoio e promoção de iniciativas sobre igualdade de género, cidadania e não-discriminação apresentadas
 - i) nas Nações Unidas, designadamente nas três sessões do Conselho de Direitos Humanos, nas 2.^a e 3.^a Comissão da Assembleia Geral e, ainda, na Comissão sobre o Estatuto da Mulher do ECOSOC;
 - ii) no Conselho da Europa; e
 - iii) na Organização para a Segurança e Cooperação na Europa.

- Divulgação, ao nível internacional, do II Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do CSNU 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança; e
- Divulgação periódica dos compromissos internacionais assumidos por Portugal em matéria de igualdade de género, no quadro da ONU, do Conselho da Europa e da OSCE, através da rede de contactos da Comissão Nacional para os Direitos Humanos, da Comissão Interministerial de Política Externa, do Portal da Igualdade e de informação a disponibilizar aos Serviços Internos e Externos do MNE.

Medida 9:

Fortalecimento da dimensão da igualdade de género no contexto da cooperação e do diálogo político com os países parceiros.

Esta Medida terá como indicador e será colocada em prática através, designadamente, da:

- Integração transversal da dimensão da igualdade de género nos programas indicativos sectoriais de cooperação desenvolvidos e na execução de projetos específicos;
- Avaliação da efetiva execução das orientações constantes da Estratégia da Cooperação Portuguesa para a Igualdade de Género, em estreita ligação com os objetivos estabelecidos pelo Conceito Estratégico da Cooperação Portuguesa (2014-2020), mediante a realização de uma reunião anual com vista à preparação de um relatório bi-anual (2014-2015);
- Negociação e celebração de protocolos bilaterais de cooperação com países terceiros no âmbito da igualdade de género; e
- Negociação e celebração de programas de intercâmbio profissional, no âmbito da igualdade de género, no quadro da cooperação com países terceiros.

ÁREA ESTRATÉGICA 3

– Comunidades Portuguesas

Medida 10:

Reforçar a promoção da igualdade de género junto das Comunidades Portuguesas

Esta Medida terá como indicador e será colocada em prática através, designadamente, da:

- Divulgação junto das comunidades portuguesas das políticas de igualdade de género; e
- Apoio a iniciativas promotoras da igualdade de género por parte do movimento associativo e centros difusores da cultura portuguesa junto das comunidades portuguesas.

Medida 11:

Incluir e aprofundar a dimensão da igualdade de género nas relações com os países de residência e de trabalho de cidadãos portugueses

Esta Medida terá como indicador e será colocada em prática através, designadamente, do:

- Desenvolvimento de ações junto das embaixadas e consulados tendo em vista a integração da dimensão da igualdade de género no seio das comunidades portuguesas.

ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

Este Plano para a Igualdade será objeto de monitorização periódica e avaliação regular tendo em vista aferir da sua execução e pleno cumprimento das medidas previstas, permitindo assim identificar os ajustamentos e melhorias que se justifiquem.

Nesse sentido, será apresentado um Relatório de Atividades até 31 de janeiro de 2016.

FICHA TÉCNICA:

Recolha de dados do SIOE - Sistema de Informação e Organização do Estado e atualização do PSI a cargo das Conselheiras para a Igualdade do MNE e da Equipa Interdepartamental nomeada ao abrigo da Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, de 22 de Outubro por despacho da Secretária-Geral.

Conselheiras para a Igualdade:

Conselheira para a Igualdade – Dra. Helena Malcata

Conselheira Suplente para a Igualdade – Dra. Raquel d'Orey

Equipa Interdepartamental para a Igualdade:

Dra. Vera Ávila – DGPE

Dra. Luisa Pacheco – DGAE

Dra. Maria da Luz Andrade – DGA

Dra. Rosa Campizes – DGACCP

Dra. Paula Barros - CICL